

17. Максвелл Дж. Воспитавай в себе лидера / Дж. Максвелл // Минск: Попурри. – 2018. – С. 230

18. Kim, C., Renée, A. (2017), “Blue Ocean Leadership. Mauborgne, Harvard Business Review Press, p. 80

References:

1. Avolio, B., Bass, B. (1991). “The full-range of leadership development”, Binghamton, NY: Center for Leadership Studies, p. 280

2. Bass, B. M., Avolio, B. J. (1997), “Full-range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire”, Palo Alto, CA: Mind Garden, p. 170

3. Bota, O.A., Tulbure, C. (2017), “The Relationship Between Leadership Styles and Pupils’ School Results”, European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 23, pp. 460 – 467

4. Halaj, A. O. (2004), “Organizational and legal foundations of forming and operation of penitentiary institutions personnel”, Autoref. thesis for obtaining sciences. candidate degree law Sciences: spec. 12.00.07, Irpin', p. 18

5. Horbach, I. (2020), “Ways of formation of the strategic-activity component of the leadership capacity of future specialists of the state penal enforcement service of Ukraine”, Theory and practice of managing social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no. 3, pp. 122 – 138

6. Hura, T. (2015), “Leader Potential as Important Constituent of Pedagogy Culture of Teacher of Technical University”, Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools: a collection of scientific works, vyp. 44 (97), pp. 418 – 428

7. Darmohraj, P. (2017), “Forming professional competency in future officers of the State Penitentiary Service of Ukraine in the process of professional training”, Autoref. dis.. candidate ped. Sciences: 13.00.04., Khmel'nyts'kyj, p. 20

8. Dubynina, O., Ihnatiuk, O. (2020), “Diagnostic technique of professionally important qualities of an educational leader”,

Theory and practice of managing social systems, no. 1, pp. 68 – 79

9. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2017), Draft Law “On Penitentiary System” of 03.10.2017, available at: <https://ips.ligazakon.net/document/NT3860>

10. Romanovs'kyj O., Horbach I. (2019), “Leadership potential for future factors state criminal-executive service of Ukraine”, Theory and practice of managing social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no 2, pp. 73 – 84

11. Romanovs'kyj, O., Ponomar'ov, O., Hura, T., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Movchan, Ya. (2017), “Development of leadership potential in the national humanities, technical, and managerial elite”, Kharkiv: FOP Mezina V. p. 292

12. Romanovs'kyj, O., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Solodovnyk, T. (2021), “Conceptual foundations of innovative-strategic field of study of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector under the conditions of educational transformations”, Theory and practice of social systems management, no. 4. pp.47 – 56

13. Romanovskiy, O., Reznik, S., Chebakova Yu. (2019), “Peculiarities of perception of teaching style and motivation of students’ learning”, The New Educational Review, 58(4), pp. 72 – 84

14. Reznik, S. (2019), “Leader style of university teachers”, Theory and practice of social systems management, no. 3. pp. 71 – 84

15. Thijs, J., Verkuyten, M. (2009), “Students’ Anticipated Situational Engagement: The Roles of Teacher Behavior, Personal Engagement, and Gender”, The Journal of Genetic Psychology, 170(3), pp. 268 – 286

16. Yahunov, D. (2011), “The penitentiary system of Ukraine: historic development, current problems, and perspectives of reforming”, Odesa: Feniks. p. 445

17. Maksvell, Dzh. (2018), “Cultivate a leader in yourself”, Минск: Potpourri, p. 230

18. Kim, C., Renée, A. (2017), “Blue Ocean Leadership. Mauborgne, Harvard Business Review Press, p. 80

Стаття надійшла до редколегії 20.12.2022

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-4929-6706

E-mail: *cherkashin68@ukr.net*

ІСТОРИЧНА РЕТРОСПЕКТИВА ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА У КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Анотація: у статті проведено дослідження історичної ретроспективи феномену лідерства вітчизняними та зарубіжними вченими у контексті підготовки майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій. Зазначено, що формування лідерства у майбутніх фахівців у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання повинно відбуватися на основі вдосконалення системи діяльності Державної служби з надзвичайних ситуацій України, формування необхідного освітнього середовища, яке сприятиме вдосконаленню законодавчої бази, економічних механізмів цивільного захисту, розвитку лідерських якостей та вдосконаленню професійної підготовки майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Ключові слова: лідерство; особистість; освітнє середовище; заклади вищої освіти із специфічними умовами навчання

Andrii Cherkashyn

Ph.D. in psychology, associate professor, professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: *cherkashin68@ukr.net*

HISTORICAL RETROSPECTIVE OF THE LEADERSHIP PHENOMENON IN THE CONTEXT OF TRAINING FUTURE SPECIALISTS OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE

Abstract: the article studies the historical retrospective of the phenomenon of leadership by domestic and foreign scientists in the context of training future specialists of the State Emergency Service. It was noted that the formation of leadership in future specialists in higher education institutions with specific training conditions should be based on improving the system of activities of the State Emergency Service of Ukraine, the formation of the necessary educational environment that will contribute to improving the legislative framework, economic mechanisms of civil protection, leadership development and improving the professional training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.

Key words: leadership; personality; educational environment; institutions of higher education with specific learning conditions; the State Emergency Service of Ukraine.

Andrii Cherkashyn

An extended abstract of the paper on subject of:

“Historical retrospective of the leadership phenomenon in the context of training future specialists of the state emergency service of Ukraine”

Problem setting. Modern changes in all spheres of Ukrainian society envisage the emergence of innovative vision and modernization of the system of training of future specialists of civil protection in the institutions of higher education of the State Emergency Service of Ukraine. In the process of renewal and reform of the civil protection system in Ukraine, the role of leadership in the preparation of the future specialists of the State Emergency Service of Ukraine is of particular importance.

Recent research and publications analysis which started solving this problem and on which the author relies allows us to confirm both the originality of its formulation and its undoubted importance in the theory and practice of leadership.

Among the domestic and foreign modern scientists, the problem of forming leadership in different spheres of life of society is investigated in scientific works of some scientists, there are well-known names: V. Bondarenko, T. Gura, L. Gren, S. Kalashnikova, O. Kvasnik, I. Kostyrya, A. Knush, V. Mykhailychenko, O. Romanovsky, O. Ponomarev, S. Nestulya, O. Nestulya, V. Shapolova and others. Among foreign scientists should be noted J. Burns, F. Fiedler, D. Goleman, R. House, R. Stogdill.

Detecting the previously unresolved parts of the general problem the article deals with. In our opinion, the issue of identifying the understanding of leadership in the formation of the personality of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine remains unresolved.

Paper objective. The aim of the article is to study the historical retrospective of the phenomenon of leadership in the context of training future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.

Paper main body. The article studies the historical retrospective of the

phenomenon of leadership by domestic and foreign scientists in the context of training future specialists of the State Emergency Service. It is determined that leadership in the State Emergency Service of Ukraine is that leaders find commonality with their subordinates, create conditions for productive activity, increase the motivation of colleagues to effective professional activity. A true leader enjoys the trust of his team, demonstrates the ability to quickly adapt to change, has strategic and adaptive thinking, faith in himself and the team, has charismatic abilities and willpower. A leader is an honest and open person. A leader needs freedom, independence and autonomy to achieve real success.

It was noted that the formation of leadership in future specialists in higher education institutions with specific training conditions should be based on improving the system of activities of the State Emergency Service of Ukraine, the formation of the necessary educational environment that will contribute to improving the legislative framework, economic mechanisms of civil protection, leadership development and improving the professional training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.

Conclusions of the research. Based on a study of the historical retrospective of the phenomenon of leadership by domestic and foreign scientists in the context of training future civil protection specialists, we have determined that leadership in the State Emergency Service is a type of organizational and managerial interaction based on the most effective exercise of power and managerial authority for a given situation and aimed at encouraging people to achieve common goals. The formation of leadership in future specialists in higher

education institutions with specific training conditions should be based on improving the system of activities of educational institutions of the State Emergency Service of Ukraine, the formation of the necessary educational environment that will contribute to the improvement of the legislative framework, economic mechanisms of civil protection, the development of leadership

skills and the improvement of professional training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.

A promising direction for further research is to determine the system of leadership formation in the training of future specialists of the State Emergency Service of Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасні зміни у всіх сферах Українського суспільства передбачають появу інноваційного бачення та модернізації системи підготовки майбутніх фахівців цивільного захисту в закладах вищої освіти Державної служби з надзвичайних ситуацій України (ДСНС). На разі підготовка фахівців ДСНС відбувається у надзвичайних умовах, зокрема воєнного стану запровадженого від 24 лютого 2022 року, а також спираючись на Наказ ДСНС України від 23.07.2020 № 419 “Про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту ДСНС у 2020/2021 навчальному році”, наказ МВС України від 15.06.2017 № 511 “Про затвердження Порядку організації службової підготовки осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту”, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 10.07.2017 за № 835/30703 (зі змінами), Порядок, додатки 1-9 (зі змінами), наказ ДСНС України від 03.09.2020 № 491 “Про внесення змін до наказу ДСНС від 22.07.2020 № 419” та інші [23].

З огляду на нормативно-правову базу, враховуючи особливі умови виконання професійних обов'язків, у процесах оновлення та реформування системи цивільного захисту в Україні особливої значимості набуває феномен лідерства у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Серед вітчизняних і закордонних сучасних вчених, у наукових роботах яких досліджується проблема формування лідерства в різних сферах життєдіяльності суспільства, є відомі прізвища: В. Бондаренко [14], Т. Гура [1,14], Л. Грень [11], С. Калашнікова [3], О. Квасник [10], І Костиря [1], А. Книш [14], В. Михайличенко [11], О. Романовський [10,11,12,14], О. Пономарьов [12], С. Нестуля [6], О. Нестуля [6], В. Шаполова [11] та інші. Серед зарубіжних науковців слід відмітити дослідження J. Burns [18], F. Fiedler [19], D. Goleman [20], R. House [21], R. Stogdill [22].

В останні роки вчені стали більше приділяти уваги виявленню ролі лідерства в управлінні та навчанні лідерів у процесі підготовки, що є надзвичайно актуальним для сучасної України. Так, С. Калашниковою розглянуто освітню парадигму професіоналізації управління на основі лідерства. Вченою захищено докторську дисертацію з проблеми “Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій” [3].

В Національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут” під керівництвом О. Романовського та О. Пономарьова було розроблено концепцію формування гуманітарно-технічної еліти [12]. У рамках цієї концепції ними розглянуто феномен харизматичного та парадоксального лідерства. [12]. Автори пропонують три-

векторну структуру поняття “лідерство” та вводять командоутворення як важливу умову для його прояву та реалізації [10].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Сучасний стан розвитку незалежної України висуває нові вимоги до особистості лідера та його ролі у розбудові різних сфер життєдіяльності суспільства. Такою є сфера цивільного захисту населення, яка сприяє попередженню та ліквідації негативного впливу надзвичайних ситуацій. В цьому контексті великого значення набуває завдання формування лідерських якостей у майбутніх фахівців ДСНС у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що є, з нашої точки зору, запорукою їхньої ефективної професійної діяльності у майбутньому.

Сьогодні проблема лідерства у підрозділах та закладах освіти ДСНС України досліджена недостатньо. Ряд наукових напрацювань у сфері підготовки фахівців ДСНС спрямовано на вдосконалення форм та методів їхньої професійної підготовки, але питання формування лідерства у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України залишається поза увагою сучасних науковців.

Формулювання цілей статі (постановка завдання). Мета статті полягає в з'ясуванні змісту та сутності лідерства, його зачимості у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У нашій статті ми спиралися на думку колективу

авторів на чолі з О. Романовським, що лідерство має три базові компоненти : “ - лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших; - послідовники – команда односторонців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі; - мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об'єднує всіх учасників в спільній діяльності” [14, с. 6].

Для нашого дослідження необхідним буде уточнення таких понять, як: “лідерські потреби”, “лідерські можливості”, “лідерські цінності”.

Лідерські потреби виражаються в персоналізації, самовираженні, визнанні, впливі, досягненні, повазі, спілкуванні, а також у бажанні та прагненні займати провідне становище у групі. Лідерські можливості – це здатності керувати, організовувати, аналізувати, впливати й ін. Лідерські цінності є цінностями позитивних відносин між суб'єктами освітнього процесу: цінність конструктивних групових відносин, цінність досягнення пізнавально-професійних цілей.

Лідерство завжди було предметом пильної уваги дослідників. Так, американський учений Р. Стогділл у 1974 році запропонував класифікацію лідерства, яка й сьогодні, на думку вчених, має свою актуальність. Він класифікував усі визначення лідерства за одинадцятьма ключовими ідеями, які дозволили згрупувати їх відповідно до призначення [7, 22]. Надалі ця класифікація розвивалася та доповнювалася багатьма дослідниками. У таблиці 1 наведено погляди дослідників щодо сутності понять “лідерство” і “лідер”.

Таблиця 1

Погляди дослідників на сутність понять “лідерство” і “лідер”

Дослідники лідерства	Зміст наукового погляду на лідера та лідерство	Квінтесенція
Стогділл Р., Кулі С., Бернард Л. [7, 22]	Лідер є духовно-емоційним центром групи та визначає групову структуру, атмосферу, ідеологію й групові інтереси, визначає напрямок руху	Лідер – стрижень групи, що визначає напрями її діяльності

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ**

Продовження таблиці 1

Стогділл Р. [22]	Визначення оптимального набору особистісних рис, які дозволяють людині успішно досягати й утримувати лідерські позиції. Прихильники цієї концепції в основному описували лідерство як односторонній процес впливу лідера на послідовників. Лідерство розглядається як інструмент підкорення групи волі лідера без врахування прав, потреб, інтересів групи	Лідерство як характеристика особистості та вияв особистісних рис
Стогділл Р., Мур Б., Філіпс Ф., Бенніс У., Оллпорт Ф. [7,22]	Увагу спрямовано на обов'язковість ефективному лідерові досягати згоди, порозуміння, консенсусу й співробітництва з боку послідовників, уміння залагоджувати конфлікти. Його називають консенсусним. Лідерство розглядається як інструмент підкорення групи волі лідера, але через вплив і норми моралі	Лідерство як мистецтво досягнення згоди
Стогділл Р., Фідлер Ф. [7, 22]	В центрі уваги – поведінкові аспекти лідерства. Лідерська поведінка – будь-які дії, які чинить лідер для керування й координації діяльності групи, зокрема розподіл обов'язків, заохочення чи критика окремих членів групи, зацікавленість у їхніх успіхах і допомозі, мотивація на досягнення результатів	Лідерство як дія і поведінка
Стогділл Р., Кеттел Р., Девіс К. [7,22]	Визначення лідерства як ідеї досягнення мети. Вони пов'язували інструментальну цінність лідерства з досягненням результатів і задоволенням потреб групи. В обох випадках лідерство визнається вирішальною функцією у складі групової діяльності	Лідерство як інструмент досягнення мети чи результату
Стогділл Р., Друкер П., Браун С. [7,22]	Лідерство як ефект групової взаємодії, як процес рівного чи взаємного стимулювання, який контролює й спрямовує енергію людей для досягнення спільної мети. Дослідники наголошують, що лідерство виростає із активного процесу взаємодії; існує там і тоді, де і коли воно усвідомлюється і підтримується іншими членами групи. Це міжособистісні стосунки, коли члени групи виконують завдання тому, що вони хочуть це робити, оскільки сприймають лідера найбільш підходящим для цієї ролі	Лідерство як взаємодія
Стогділл Р. [22]	Наголошують на відмінних рисах лідерства від управління. Якщо останнє є мистецтвом примусу й використання сили чи загрози її застосування, аби змусити людей рухатися у заданому напрям-ку, то лідер керує завдяки переконанню, заохоченню й спонуканню до дій власним прикладом	Лідерство як уміння переконувати
Стогділл Р., Хейман Ф., Холандер Е., Чемерс М. [7,22]	Категорія «впливу» визнає той факт, що індивіди відрізняються один від одного, зокрема рівнем їхнього впливу на поведінку групи. Лідерство – це процес, який впливає на діяльність організаційної групи в її спробах досягнути спільної мети, міжособистісний вплив, який виявляється в певних ситуаціях і спрямований на досягнення конкретних результатів. Лідерство визнають рівнозначним сфері впливу, або ж елементом, який здійснює вплив. Тому лідер – той, хто здійснює позитивний вплив на інших, або хто, порівнюючи з іншими членами групи, має найбільший вплив. Якщо при цьому інші члени групи змінюються, то цей процес впливу визначають як успішне лідерство; якщо ці зміни в інших посилюються, підкріплюються і винагороджуються, проявляється ефективне лідерство	Лідерство як здійснення впливу
Стогділл Р. [22]	Лідерство визначають як владу, яка здійснюється «згори донизу» і характеризується здатністю одного індивіда домінувати над іншими, змушуючи їх робити те, що ті могли б не робити взагалі. Причому лідерство як владні відносини може усвідомлюватися або ні лідером і послідовниками. Відносини ж влади – це відносини нерівності. Якщо один індивід в групі може домогтися зміни поведінки іншого індивіда, то є актом лідерства. Влада тут розцінюється як форма лідерських відносин. Причому деякі лідери більше, ніж інші, трансформують можливості лідерства у владні відносини	Лідерство як владні повноваження

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ**

Продовження таблиці 1

<p>Стогділ Р., Шеріф М., Шеріф К. [7,22]</p>	<p>За основу взято рольову теорію сучасної соціології, відповідно до якої всі члени суспільства, групи і громадські організації займають певне місце в системі соціальних статусів. Кожен учасник взаємовідносин лідерства-підкорення відіграє певну роль – і хтось краще, хтось гірше. Тому лідерство представлено як рольова диференціація. Оскільки лідерство включає взаємодію між індивідом і групою, зокрема між особистістю і членами групи, кожен із учасників цієї взаємодії відіграє певну роль. Ролі різні. Основою для диференціації є процес взаємного впливу: один індивід впливає на інших, а інші – відповідають на нього. Ролі можна також визначати в термінах очікування. Тоді лідерство – це особлива роль всередині системи взаємовідносин, яка визначається взаємними очікуваннями лідера і послідовників один від одного. Причому до ролі лідера висуваються більші вимоги, на неї накладаються більші обов'язки</p>	<p>Лідерство як диференціація ролей</p>
<p>Стогділ Р. [22]</p>	<p>Лідерство – активний процес, який породжує і підтримує рольову структуру групи. Лідер і послідовники мають різні стимули для структурування групи, але стимул лідера сильніший, оскільки так влада легітимізується. В термінах теорій очікувань і взаємодії цей тип лідерства описується як «ініціювання і підтримка структури очікувань і взаємодії». на думку авторів, ці процеси особливо важливі на етапах становлення нових колективів, структура яких ще не стабілізувалась</p>	<p>Лідерство як ініціація чи запровадження структури</p>
<p>Холландер Е., Джуліан Д. [7, 22]</p>	<p>Лідерство як вплив між членами групи, які вирішують єдине завдання. Відношення впливу включають, насамперед, стосунки лідера і послідовників. При цьому, якщо внесок лідера у вирішення завдання значний, то зростає його вплив на інших, підвищується його статус, оцінка, визнання</p>	<p>Лідерство як процес соціальної перцепції</p>
<p>Романовський О., Квасник О., Шаполова В. [10]</p>	<p>Лідерство як концентрація навичок та зусиль лідера, спрямованих на створення та забезпечення функціонування команди, з якою лідер є єдиним цілим. Мета лідера – створення команди, у якій кожен член є самодостатньою особистістю, та всі працюють на максимальний результат загальної справи</p>	<p>Лідерство як результат діяльності команди</p>
<p>Сергеева Л. , Кондратьєва В., Хромей М. М. [13]</p>	<p>Лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи</p>	<p>Лідерство – складова професійної діяльності й особистісних якостей менеджера</p>
<p>Таранюк К., Кобушко Я. [4, С.11].</p>	<p>Лідерство (англ. Leadership) – це реалізація організаційного керівництва, що охоплює розроблення бачення, планування, ухвалення рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей</p>	<p>Лідерство як реалізація організаційного керівництва</p>
<p>Євтухова Т. [5 ,С. 9–18]</p>	<p>Лідерство – це різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху вниз, а також те, що її носієм є не більшість, а одна особа або група осіб; управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана з прийняттям рішень; керівна посада. Лідерство – це мистецтво, вінець управлінської діяльності, здатність впливати як на окрему людину, так і на різні групи людей із метою спрямування діяльності заради досягнення мети</p>	<p>Лідерство як реалізація владних та управлінських повноважень</p>

Лідерство передусім враховує особливості взаємодії, ефективність якої визначає провідний алгоритм діяльності, зокрема й у професійному плані. Діяльність фахівця ДСНС пов'язана з внутрішньоорганізаційною взаємодією. Відповідно, можемо говорити, про формування особистості фахівця, що здатний проявляти лідерські якості, бути лідером під час виконання професійних обов'язків. Йдеться про необхідність формування організаційного лідера – фахівця ДСНС. Розглянемо основні характеристики, що мають бути притаманні такого типу лідерам.

Якості організаційного лідера (за Уорреном):

- спрямовуюче бачення;
- внутрішня пристрасть;
- цілісність особистості;
- довіра (надійність);
- допитливість;
- відвага [14].

У роботах цілого ряду дослідників (У. Беніс, Л. Боулман, Х. Гарден, Д. Гоулман, Т. Діл) ми зіштовхуємося з думкою про те, що у XXI столітті більше не працюють ті правила й принципи управління та лідерства, що працювали у XX столітті. Принаймні, вони не дають таких високих результатів, як давали раніше.

Це пов'язано з тими змінами у світі, що ми спостерігаємо сьогодні: глобалізація, інтернаціоналізація, лібералізація, розповсюдження Інтернету, зменшення вертикальних та збільшення горизонтальних зв'язків, зміна характеру більшості професій. Все це змінює сутність праці, а, отже, змінює і ті вимоги, що пред'являються до особистості та діяльності лідера. Суть лідерства фахівця сьогодні, зокрема й у ДСНС, полягає в тому, що лідери знаходять спільність зі своїми підлеглими, створюють їм умови для продуктивної діяльності, підвищують мотивацію колег, щоб і вони потребували змін.

Лідером серед фахівців у ДСНС може бути тільки така людина, яка

користується довірою своєї команди, демонструє вміння швидко пристосовуватися до змін, має стратегічне й адаптивне мислення, віру в себе і команду, має харизматичні здібності і силу волі. При цьому він є чесною і відкритою людиною. Але, щоб досягти справжнього успіху, лідеру необхідна відповідальність за прийняті рішення, самостійність у вирішенні складних завдань.

Погоджуємося з думкою дослідників, що суспільними викликами, що формують новий тип лідерства, є:

- підвищення ролі нематеріальної мотивації;
- зростання ролі цінностей;
- високий темп суспільних та економічних змін;
- зміна характеру праці [14, с. 57].

Ці виклики вимагають від лідера високої гнучкості, відкритості до нового досвіду, здатності та готовності до постійного навчання. На глибоке переконання авторів, підготовка лідерів повинна здійснюватися за двома основними напрямками:

- 1) розвиток внутрішніх ресурсів особистості;
- 2) розвиток навичок взаємодії людини з оточуючими, та активізація їх в динаміці дій лідера.

Кожна людина є володарем унікального набору особистісних якостей, навичок, умінь, компетенцій. Саме поєднання цих елементів породжує унікальний стиль лідерства особистості. Але, на жаль, часто буває так, що одні сторони особистості, необхідні для лідерства, розвинені у людини добре, в той час як інші, розвинені дуже слабо і потребують вдосконалення. Саме тому автори обрали п'ять основних напрямків розвитку особистості людини, які максимально сприяють активізації внутрішнього лідерського потенціалу.

1. Розвиток пам'яті, мислення та інтелекту людини. Саме здатність критично мислити, постійно працювати

над розвитком свого інтелекту і пам'яті забезпечує формування когнітивного базису успішної діяльності лідера.

2. Розвиток емоційного інтелекту лідера. Емоційний інтелект являє собою унікальне поєднання здібностей людини до адекватного сприйняття власних емоцій, використання їх для досягнення необхідних цілей, розуміння чужих емоцій і управління ними. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру керувати своїми послідовниками не через команди і вказівки, а через натхнення і психологічне заохочення, що значно покращує результати роботи будь-якої команди.

3. Розвиток креативності лідера. Це готовність до прийняття і створення принципово нових ідей, що відхиляються від традиційних або прийнятих схем мислення, а також здатність вирішувати нестандартні проблеми. Вона забезпечує здатність лідера до швидкої адаптації в непередбачуваних умовах.

4. Розвиток позитивного мислення. Тренування позитивного мислення орієнтоване на формування у лідерів відповідальності за формування своєї життєвої, творчої і професійної позиції.

5. Формування здатності до адаптивного управління лідера. Сучасний світ знаходиться у процесі постійних динамічних змін, що охоплюють одночасно всі сфери життя людини. Висококласному лідерові потрібно вміти передбачати ці зміни і бути здатним адаптуватися до їхнього впливу [14, с. 59].

Лідерство у підготовці майбутніх фахівців ДСНС пов'язане з поєднанням навичок і компетенцій, які підтримують особистий вплив, визначення мети, стратегічне мислення, отримання максимальної віддачі від всіх фахівців, навчання та самовдосконалення з метою попередження та ліквідації надзвичайних ситуацій.

Формування лідера має відбуватися на основі вдосконалення системи підготовки майбутніх фахівців

ДСНС у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, наявності дієвих механізмів вертикальної соціальної мобільності, формування необхідного освітнього середовища, яке сприяє вдосконаленню законодавчої бази, економічних механізмів цивільного захисту, розвитку лідерських якостей та вдосконаленню професійної підготовки фахівців ДСНС.

Ефективний лідер у сфері цивільного захисту спроможний забезпечити успішну та злагоджену роботу структурних підрозділів, спонукати та приводити до досягнення встановлених цілей. Тому лідерство є одним із ключових елементів успіху фахівців ДСНС у професійній діяльності.

ДСНС потрібні активні, компетентні керівники-лідери, здатні приймати ефективні рішення, готові взяти на себе відповідальність за їх здійснення, які вміють ставити цілі та конструювати шляхи їх досягнення, аналізувати свої дії та результати, будувати конструктивні взаємини з іншими людьми. Вони повинні вести за собою своїх послідовників, при цьому домагатися поставленої мети не за будь-яку ціну, а враховуючи потреби, інтереси та можливості кожного члена своєї команди, що визначає стилі управління.

Стиль управління – це відносно стійка система методів, способів і форм впливу керівника на підлеглих відповідно до цілей спільної діяльності; суб'єктивно-особистісна характеристика діяльності того чи іншого керівника, своєрідність його психологічної роботи з підлеглими. Витоки вивчення стилю керівництва наяві у роботах школи знаменитого дослідника К. Левіна. Наприкінці 30-х – початку 40-х років минулого століття його учні та співробітники Р. Ліппіт та Р. Уайт провели серії експериментів з вивчення цієї проблеми. В результаті вони визначили 3 стилі керівництва та дали приблизну характеристику кожного стилю та доцільності його використання.

1) *Авторитарний стиль*. Рішення приймає керівник одноосібно. Він діє стосовно підлеглих владно, жорстко закріплює ролі учасників, здійснює детальний контроль, зосереджує у руках всі основні функції управління. Цей стиль найбільш ефективний у добре упорядкованих (структурованих) ситуаціях, коли діяльність підлеглих має алгоритмізований характер (за заданою системою правил).

2) *Демократичний стиль*. Рішення приймаються керівником разом із підлеглими, надаючи їм свободу дій, організуючи обговорення своїх рішень, підтримуючи ініціативу. Цей стиль найбільш ефективний у слабко структурованих ситуаціях і орієнтований на міжособистісні відносини, вирішення творчих завдань.

3) *Ліберальний стиль*. Рішення нав'язуються підлеглими керівнику. Він практично усувається від активного управління групою, поводить, як рядовий учасник, надає учасникам групи повну свободу. Учасники групи поводяться відповідно до своїх бажань, їх активність носить спонтанний характер. Цей стиль найбільш ефективний у ситуаціях пошуку найпродуктивніших напрямів групової діяльності.

Було встановлено, що найбільш доцільним стилем керівництва є демократичний. По-перше, цей стиль створює більш сприятливу атмосферу та сприяє активному включенню членів групи до спільної діяльності. По-друге, за цим стилем керівництва група вирізняється найвищою задоволеністю, прагненням до творчості. Нарешті, по-третє, цей стиль забезпечує встановлення найбільш сприятливих взаємин між керівником та групою. Проте головним залишається питання не опанування стилю, а використання його під час професійної підготовки фахівців, зокрема тих, що присвячують себе ДСНС.

Сьогодні увагу звертають переважно на розробку методологічних та

концептуальних основ підготовки та виховання лідерів у закладах вищої освіти [16,17].

Романовським О., Михайличенко, Л. Грень увагу зосереджено на проблемі педагогіки підготовки лідерів під час навчання у ЗВО [11]. В. Шаполовою захищено дисертацію з проблеми "Педагогічні умови формування корпоративної культури під час навчання у ВТНЗ". Цікавим є вивчення трудового потенціалу бізнес-лідера та його окремих складових [5]; когнітивних якостей та лідерської позиції [1], емоційного інтелекту [9], поведінкової складової [10], комунікативного компонента та його діагностики [8] та ін.

Михайличенко В. на основі результатів численних досліджень із цієї проблеми виділено основні підходи до висування на позицію лідера-керівника, які є основою його моделі і мають стати методологічною базою формування та розвитку лідерського потенціалу під час навчання у ЗВО. Потенціал лідера охарактеризований автором через сукупність ознак, об'єднаних у групи, що відображають специфіку організаційного керівництва та його структуру. Серед характеристик лідера виділяють: *особистісно-рефлексивний компонент*: знання самого себе, рефлексія своїх лідерських здібностей та якостей, самооцінка; *самоефективність*, здатність до самовдосконалення; *когнітивно-професійний компонент*: пізнавальна, когнітивна, професійна, соціально-психологічна компетентність, включаючи знання вимог до сучасного лідера; *ціннісно-мотиваційний компонент*: усвідомлення своїх цінностей, мотивів, переконань, знання цінностей групи та орієнтація на них; *поведінковий чи організаційно-управлінський компонент*, що відображає цілеспрямовану поведінку лідера, пов'язану зі специфікою діяльності групи та спрямовану на її успішне виконання, включаючи постановку цілей, знання стратегії та тактики їх досягнення, міжособистісну та рольову взаємодію; *емоцій-*

ний компонент: емоційно-вольова сфера, емоційна зрілість, емпатія та толерантність у спілкуванні, стресостійкість; комунікативний: навички міжособистісного спілкування, взаємодії, впливу лідера на своїх послідовників та послідовників на лідера [11].

Сутність сучасного лідерства полягає в умінні суб'єкта управління оволодіти соціальними силами в колективі та використання ним мистецтва формування, розвитку, спрямування моральних цінностей не лише колективу, а й кожного підлеглого співробітника. Основна характеристика сучасного реального керівника-лідера полягає в наявності послідовників/союзників серед підлеглих співробітників.

Лідерство серед фахівців ДСНС під час професійної підготовки завжди спрямоване на: розкріпачення внутрішніх резервів людських ресурсів, розкриття унікальних особливостей співробітників як творчих особистостей в умовах жорсткої регламентації діяльності. Керівники-лідери підрозділів ДСНС мають не лише власну систему внутрішніх цінностей, а й свою модель світу, розвитку своєї особистості, інтереси, мотиви. Саме тому необхідно акцентувати увагу на тому, що сучасне управлінське лідерство у ДСНС – це:

- сфера взаємодії (а не особистісних рис);
- продукт взаємовідносин у форматі “(суб'єкт управління) – (об'єкт управління) = послідовники”;
- міжособистісний (а не особистісний) феномен;
- подія (а не риса характеру);
- характеристика керівника-професіонала.

Здійснення керівником реального управлінського лідерства вимагає обов'язкового поєднання формального лідерства його посади з лідерством його особистості [2, с. 279].

Дослідники оцінюють “лідерство” через те, як керівники визначають місію

своєї організації, виробляють стратегію розвитку і сприяють її реалізації; як вони формують цінності, необхідні для досягнення довгострокового успіху, і впроваджують їх за допомогою відповідних заходів і особистого прикладу; наскільки вони залучені до процесів, що забезпечують поліпшення якості послуг, які надаються організацією.

При визначенні напряму розвитку організації через місію, бачення і корпоративні цінності вивчається:

- розробка місії (цілей) і бачення (якими ми хочемо бути) за участю основних зацікавлених сторін і працівників організації;

- конкретизація місії і бачення організації в стратегічних (довго- і середньострокових) та операційних (конкретних і короткострокових) цілях і завданнях;

- формування і підтримка лідерами системи цінностей, включаючи прозорість, етичні норми та кодекс корпоративної поведінки;

- зміцнення взаємної довіри і пошани між керівниками і працівниками; стимулювання і заохочення зворотного зв'язку керівників із працівниками, розвиток творчої та інноваційної активності персоналу, наприклад за допомогою виділення ресурсів для пізнавальної діяльності і вдосконалення, наділення працівників повноваженнями при ухваленні рішень;

- регулярний перегляд пріоритетів і актуалізація місії, бачення цінностей організації у відповідь на зміни зовнішнього середовища;

- наявність механізмів прогнозування і запобігання конфліктам інтересів [2, с. 279].

Мотивація і підтримка персоналу лідерами, демонстрація на особистому прикладі прагнення до вдосконалення розглядається як:

- лідерство шляхом відповідності особистої поведінки проголошеним цілям і цінностям;

*ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ*

– демонстрація готовності лідерів і керівників приймати зміни та діяти з урахуванням зворотного зв'язку;

– регулярне інформування працівників щодо всіх питань діяльності організації;

– надання допомоги і підтримки підлеглим у реалізації їх цілей, планів і завдань, що відповідають цілям організації;

– мотивація і створення умов для делегування відповідальності та повноважень;

– створення культури інновацій і поліпшень шляхом підтримки ініціатив працівників із удосконалення;

– визнання і заохочення індивідуальних і командних успіхів [2, с. 284-290].

Актуальність управлінського лідерства у ДСНС впливає із структурованої складності компетентності сучасного керівника та обов'язкового врахування в ній таких основних груп компонентів:

– усвідомлення, розуміння, готовність, бажання, здатність виражати державні інтереси: уміння узгоджувати публічні й особисті інтереси відповідно до вимог Конституції України та вітчизняного законодавства; висока професійна етика; почуття громадянської відповідальності; професійні знання; володіння теорією управління; уміння оцінювати (національні, регіональні, світові) тенденції суспільного розвитку;

– компетентність щодо стратегії та методології управління: уміння користуватися інструментарієм стратегічного цілепокладання та мислення; здатність розробляти стратегію розвитку, виходячи з урахування наявних альтернатив та оцінювання наслідків можливих і реально прийнятих рішень; володіння методами дидактики для реалізації поставлених цілей; раціональне налагоджування системи інформації та комунікації;

– управлінська компетентність у соціальних питаннях: уміння роз'яснити підлеглим цілі, зміст роботи, залучення їх до участі в розробці стратегії розвитку

ДСНС як соціальної мікросистеми; здатність управляти процесами комунікації шляхом координаційних та інтеграційних дій, підтримки процесів самоорганізації колективу співробітників; уміння вирішувати кадрові питання, нести за це відповідальність, сприяти підвищенню кваліфікації та професіоналізму підлеглих; почуття суспільно-політичної відповідальності за діяльність власну та очолюваного підрозділу; уміння представляти цілі й цінності підрозділу в ньому самому та за його межами;

– особистісна компетентність: духовність та моральність, воля і громадянська мужність; різнобічна й глибока освіченість; уміння розбиратися в людях; здатність до співробітництва та колективної роботи; бажання створювати нове і творчо працювати; володіння інтуїцією, візуалізацією (здатність прогностичного бачення); сила особистого впливу й особистого шарму.

Сучасне лідерство у ДСНС пов'язане зі спроможністю:

– визначати та давати відповідь на виклики з цивільного захисту населення України;

– розбудовувати інституційний потенціал ДСНС;

– повністю використовувати потенціал персоналу підрозділів ДСНС;

– ефективно співпрацювати з партнерами та зацікавленими сторонами у такий спосіб, який забезпечить високі стандарти роботи підрозділів ДСНС.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. У контексті дослідження ролі лідерства у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України було доведено його необхідність для їхнього успішного професійного та особистісного розвитку. Було структуровано та проаналізовано зміст поняття “лідерство”. Зазначено, що формування лідерства у закладах вищої освіти із специфічними умовами навчання повинно відбуватися на основі вдоскона-

лення системи підготовки майбутніх фахівців ДСНС, наявності дієвих механізмів вертикальної соціальної мобільності, формування необхідного освітнього середовища, яке сприятиме вдосконаленню законодавчої бази, економічних механізмів цивільного захисту, розвитку лідерських

якостей та вдосконаленню професійної підготовки фахівців ДСНС. Перспективним напрямком подальшого дослідження є визначення системи формування лідерства у підготовці майбутніх фахівців Державної служби з надзвичайних ситуацій України.

Список літератури:

1. Гура Т. Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. Гура, І. Костиря // Наука і світ. – Київ: Центр міжнародного співробітництва “ТК Меганом”. – 2016. – № 11(32). – С. 89 – 106

2. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; редкол.: Ю. Ковбасюк (голова), О. Оболенський (заст. голови), С. Серьогін (заст. голови) [та ін.]. – К.; Одеса : НАДУ. – 2013. – Т. 2. – С. 348– С. 277 – 281

3. Калашнікова С. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій / С. Калашнікова // Автореф. дис. д-ра. пед. наук: 13.00.04. – Київ. – 2011. – С. 36

4. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. Таранюк, Я. Кобушко. – Суми: Сумський державний університет. – 2020. – С. 175

5. Євтухова Т. Лідерство в муніципальному управлінні : / Т.Євтухова та ін. // Навчально-методичний посібник – Київ. – 2013. – С. 263

6. Мороз В. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект / В. Мороз // Монографія. – Х.: С.А.М. – 2012. – С. 408

7. Нестуля О., Нестуля С., Карманенко В. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера / О. Нестуля, С. Нестуля, В. Карманенко // Уроки видатних підприємців: навч. посіб. – К.: Знання. – 2013.– С. 358

8. Оуэн Хиллари, Ходжсон Викл, Газзард Найджел Призвание – лидер: мифы и реальность. Полное руководство по эффективному лидерству. Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. – 2005. – С. 384

9. Панфілов Ю. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-менеджера / Ю. Панфілов, Л. Грень, В. Каблеш // Теорія і практика управління соціальними системами. – Харків: НТУ “ХП”. – 2016. – №2. – С. 10 – 19

10. Прудюс Л. Розвиток корпоративної культури державних службовців в умовах європейської інтеграції України / Л. Прудюс // Держава та регіони (Серія: Державне управління). – 2017. – № 1(57). – С. 120 – 125

11. Романовский А. Трёхвекторная структура понятия лидерство / А. Романовский, О. Квасник, В. Шаполова // Материалы международной научно-практической конференции “Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана”. – Казахстан. – 2016. – С. 73 – 77

12. Романовський О., Михайличенко В., Грень Л. Педагогіка успіху / О. Романовський, В. Михайличенко, Л. Грень // Підручник. Нац. техн. ун-т “Харк. політехн. ін-т”. – Харків : НТУ “ХП”. – 2011. – С. 268

13. Романовський О. Феномен парадоксального лідерства / О. Романовський, О. Пономарьов // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. праць. – Харків. – 2016. – № 50 – 51. – С. 300 – 307

14. Сергеева Л., Кондратьева В., Хромей М. Лідерство / Л. Сергеева, В.

- Кондратьєва, М. Хромей // Навч. посібн. За наук. ред. Л. Сергєєвої. – ІваноФранківськ. “ЛілеяНВ”. – 2015. – С. 296
15. Романовський О., Гура Т., Книш А., Бондаренко В. Теорія і практика формування лідера / О. Романовський, Т. Гура, А. Книш, В. Бондаренко // Навчальний посібник – Харків. – 2017. – С. 100
16. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л. Концепція формування гуманітарно-технічної еліти в НТУ “ХПІ” та шляхи її реалізації / Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. РОМАНОВСЬКИЙ, О. ПОНОМАРЬОВ Посіб. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2004. – С. 416
17. Черкашин А. Методологічні підходи до виховання особистості майбутніх фахівців-лідерів у закладах вищої освіти України / А. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 2. – С. 60 – 72
18. Черкашин А. Концептуальні положення методологічного виміру у контексті виховання лідерів у закладах вищої освіти / А. Черкашин // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 1. – С. 102 – 115
19. Burns, J. (1978), “Leadership”, New York: Harper & Row, IX, p. 530
20. Fiedler, F.E. (1971), “Leadership”, New York: General Learning Press, p. 208
21. Goleman, D. (2000), “Working with emotional intelligence”, New York: Bantam Books, p. 400
22. House, R., Larson, L. L. (1976), “Theory of Charismatic Leadership. Leadership: The Cutting Edge (eds.), pp.189 – 208
23. Stogdill, R. (1974), “Handbook of Leadership: a survey of theory and research”, New York: Free Press, p. 613
24. Нормативно-правові документи з питань організації службової підготовки в органах і підрозділах Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dsns.gov.ua/upload/9/6/8/0/2020-9-10-3-npd-2020.pdf>
- References:**
1. Hura, T. (2016), “Research of leadership position in future engineers in higher education institutions: results of the experiment”, Science and the world, Kyiv: Center for International Cooperation "TC Meganom", no. 11(32), pp. 89 – 106
2. “Civil service: textbook: in 2 vols” (2013), National Academy of Public Administration under the President of Ukraine; editors: Y. Kovbasyuk (chairman), O. Obolensky (deputy chairman), S. Seriojin (deputy chairman), vol. 2, p. 348, pp. 277 – 281
3. Kalashnikova, S. (2011), “Theoretical and methodological foundations of professional training of managers-leaders in the conditions of modern social transformations”, Author’s dissertation: 13.00.04, Kyiv, p. 36
4. “Leadership and team in public administration: lecture notes” (2020), compilers: K. Taraniuk, Y. Kobushko, Sumy: Sumy State University, p. 175
5. Yevtukhova, T. et al. (2013), “Leadership in municipal management”, Study guide, Kyiv, p. 263
6. Moroz, V. (2012), “Motivational mechanism of stimulation of labor activity: public administration aspect”, Monograph, Kharkiv: S.A.M, p. 408
7. Nestulia, O., Nestulia, S., Karmanenko, V. (2013), “Fundamentals of leadership. Training of leadership qualities and practical skills of a manager”, Lessons of prominent entrepreneurs: a textbook, K.: Znannya, p. 358
8. Оуэн Кхиллари, Ходзхсон Вькл, Хаззарт Найдзел (2005), “Vocation - leader: myths and reality. A complete guide to effective leadership”, Dnepropetrovsk: Balance Business Books: Balance Business Books, p. 384
9. Panfilov, Yu. (2016), “Methodology of forming communicative competence of future leader-manager”, Theory and practice of social systems management: NTU “KHPI”, no. 2, pp. 10 – 19
10. Prudyus, L. (2017), “Development of corporate culture of civil servants in the context of European integration of Ukraine”, State and Regions (Series: Public Administration), no.1 (57), pp. 120 – 125